

# la reprise d'entreprise par les salariés

## reprenez le destin de votre entreprise en main

la démocratie nous réussit

les scop

SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES
ET PARTICIPATIVES




« Notre entreprise de construction de maisons à ossature bois, créée en 1972, s'est retrouvée en redressement judiciaire en janvier 2012 puis liquidée en avril pour des problèmes de trésorerie. Plusieurs sociétés se sont positionnées pour la reprendre mais nous avions l'impression qu'elles allaient piller notre savoir-faire et le portefeuille de la société. Un ouvrier ayant vu une émission sur les Scop évoque l'idée de prendre notre avenir en main. Nous avons fait venir l'Union régionale des Scop pour nous présenter le modèle coopératif. Il fallait faire vite afin de ne pas perdre notre carnet de commandes bien rempli. Nous avons organisé un référendum pour savoir qui souhaitait s'investir dans le projet de reprise. Une dizaine de salariés seulement sur 37 n'était pas partant. Gico a redémarré en Scop en mai 2012 avec 24 personnes très motivées. Directeur commercial, j'ai été désigné pour diriger l'entreprise en tandem avec Marie-Luce, comptable. L'UR Scop nous a énormément secondés au niveau administratif, financier, recherche de partenaires... Nous avons bénéficié d'un prêt de 100 000 euros de Socoden et le Crédit Coopératif nous a également suivis. Le fait de passer en Scop a totalement changé l'état d'esprit. Un esprit de groupe, qui avait complètement disparu sous l'ancienne direction, est réapparu. Chacun collabore dans le même but de pérenniser la société et conserver son emploi. En termes de management, cela nous impose d'avoir un maximum de clarté, dialogue et transparence. On ne s'improvise pas patron du jour au lendemain, c'est un nouveau métier qui nécessite de prochaines formations. Notre objectif est maintenant de stabiliser notre activité et pourquoi pas parler d'embauches à l'avenir. »

**Maisons Gico**
**Reprise en Scop SARL en 2012**
Xonrupt-Longemer (88)
Construction de maisons bois
24 salariés, 23 associés

**José Goncalves, cogérant (avec Marie-Luce Crouvezier)**

SOMMAIRE

**Le départ en retraite du dirigeant de votre entreprise approche ?**

**Les actionnaires majoritaires se retirent ?**

**Votre entreprise est sans repreneur, malgré des partenaires fidèles et une trésorerie solide ?**

**Ou au contraire, vous vivez une procédure collective mais vous êtes convaincus du potentiel de votre société ?**

# Devenez co-entrepreneur !

## DES ENTREPRISES RECONNUES...



















## REPRENDRE COLLECTIVEMENT VOTRE ENTREPRISE EN SCOP, C'EST :

> Préserver votre **savoir-faire** et assurer la **pérennité** de votre entreprise, et donc, de votre emploi

> S'investir dans un **projet collectif et démocratique** : partager les décisions, les risques, l'information mais aussi les profits, **équitablement redistribués entre les salariés, l'entreprise et les associés**

> **Inscrire durablement l'avenir de l'entreprise sur le territoire où elle s'est développée**, avec sa réputation, ses clients, ses fournisseurs, son histoire

> **Vous entourer d'un réseau solide et sécurisant**, qui vous accompagnera dans toutes les étapes de la reprise de votre outil de travail en Scop

# La Scop,
# mode d'emploi

**Une Scop, Société coopérative et participative, s'inscrit dans le champ concurrentiel avec les mêmes exigences de gestion et de rentabilité que toute entreprise.**
**Sa spécificité lui permet d'associer pleinement les salariés à la réussite et la pérennité de l'entreprise.**

## 4 PRINCIPES FONDAMENTAUX :

### 1 DOUBLE QUALITÉ D'ASSOCIÉ ET DE SALARIÉ

Dans une Scop, les salariés détiennent au moins 51 % du capital social et 65 % des droits de vote. Tous les associés ne sont pas forcément salariés. La Scop peut accueillir des investisseurs extérieurs, personnes physiques ou personnes morales dans la limite de 35 % des droits de vote et 49 % du montant du capital.

### 2 1 PERSONNE = 1 VOIX

Chaque associé dispose d'un droit de vote égalitaire, quel que soit le capital détenu.
En assemblée générale, les associés décident des orientations stratégiques, des investissements majeurs, de la répartition des résultats… et élisent l'équipe dirigeante. Comme dans toute entreprise, le dirigeant pilote la société au quotidien et rend des comptes périodiquement en assemblée générale.

### 3 SALARIÉS, ENTREPRISE, ASSOCIÉS, TOUS PERÇOIVENT UNE PART DES BÉNÉFICES

Les bénéfices sont équitablement répartis entre les salariés (participation et intéressement), les réserves de la Scop et les associés (dividendes).
En moyenne, les bénéfices des Scop se répartissent à 43 % pour les salariés (25 % minimum), 13 % pour les associés (33 % maximum), et 44 % dans les réserves (16 % min.).

### 4 RÉSERVES IMPARTAGEABLES

La part des bénéfices mise en réserves reste le patrimoine de l'entreprise.
Ces réserves lui permettent de consolider ses fonds propres et d'investir pour l'avenir.

Dans une Scop, le dirigeant bénéficie de la même couverture sociale que n'importe quel salarié, y compris la prise en charge « Pôle emploi » en cas de défaillance de l'entreprise.

**Avec des salariés associés majoritaires, une gouvernance démocratique et des réserves qui restent la propriété de l'entreprise, les Scop sont par nature ancrées sur leur territoire.**

Les Scop ne sont pas soumises au versement de la CET (Contribution économique territoriale). De plus, la part du résultat redistribuée aux salariés ainsi que tout ou partie de la part du résultat mise en réserve ne sont pas soumis à l'impôt sur les sociétés (IS).



**Société nouvelle miroiterie GBM**
**Scop SARL reprise en 2011**
Isle (87)
Façonnage, transformation, découpe du verre plat, réalisation de vitrage isolant
37 salariés, 27 associés

**Dorothée Blais-Leneuf, gérante**

« Quand en 2011, notre entreprise a été placée en redressement judiciaire, nous avons été quatre cadres à porter le projet de reprise en Scop, monté en seulement quelques semaines avec le soutien de l'Union régionale. L'outil de travail était viable, notre savoir-faire irremplaçable et le marché était là. Nous n'avons même pas eu à convaincre les collègues, ils ont voté à l'unanimité pour la Scop, et certains ont même donné en capital plus que ce qu'ils avaient promis. Nous avons pu réunir 140 000 euros pour recapitaliser l'entreprise, et de nombreux engagements de clients, tous soucieux de préserver le dynamisme impulsé par l'entreprise dans la région… 200 ans de savoir-faire à sauver, ça a mobilisé beaucoup de monde !
Et c'est finalement notre dossier qui a été jugé le plus viable, parmi trois propositions de reprises. Avant la liquidation, nous avions affaire à un directeur enfermé dans sa tour d'ivoire, sans contact avec la production. Le passage en Scop a resserré les liens humains et professionnels. Certaines personnes se sont transformées. Les emplois ont été sauvés ensemble et aujourd'hui les grandes décisions se prennent ensemble ! »

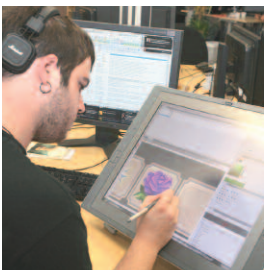
# Des entreprises pérennes, dans tous les secteurs d'activité





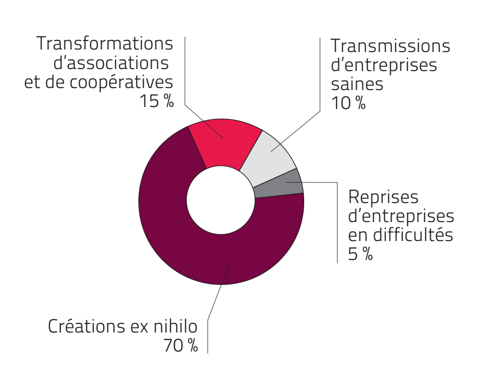




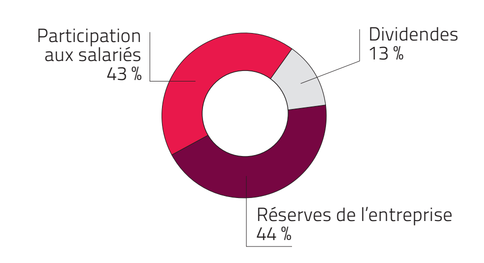



**Le taux de pérennité à 3 ans des Scop est égal à 82 % contre 66 % pour l'ensemble des entreprises françaises (source : Insee). À 5 ans, le taux de pérennité est de 65 % contre 50 % en France.**

## ORIGINES DE CRÉATION




## RÉPARTITION MOYENNE DES BÉNÉFICES DANS LES SCOP




Une entreprise saine transmise à ses salariés réduit de 20 à 50 % le risque de disparition dans les 5 ans. (étude Oséo)

# Un statut qui s'adapte à toute forme d'entreprise

**La Scop est une société coopérative déclinée sous forme SA (Société anonyme) ou SARL (Société à responsabilité limitée) disposant d'un cadre juridique spécifique, dans laquelle les salariés sont associés majoritaires. Toute entreprise peut être transformée en Scop, quel que soit son statut (SA, SARL, SAS, SNC, etc). Voici un tableau comparatif des spécificités des Scop par rapport aux formes principales d'entreprises.**

| | SA classique | Scop SA | SARL classique | Scop SARL |
|---|---|---|---|---|
| Nb minimum d'associés | 7 | 7<br>parmi les salariés | 2 | 2<br>parmi les salariés |
| Capital minimum | 37 000 € | 18 500 € | Libre | 30 €,<br>soit au minimum 15 € par associé |
| Capital fixe/ variable | Fixe | Variable | Fixe ou variable | Variable |
| Pouvoir des associés | Proportionnel au capital détenu | 1 associé = 1 voix[1] | Proportionnel au capital détenu | 1 associé = 1 voix[1] |
| Statut du PDG/ gérant | Salarié ou non<br>Pas d'allocation chômage<br>(sauf rares cas) | Assimilé à un salarié si rémunéré<br>Allocation chômage | Salarié ou non<br>Pas d'allocation chômage<br>(sauf rares cas) | Assimilé à un salarié si rémunéré<br>Allocation chômage |
| Capital individuel | Cession d'actions entre associés ou à un tiers | Remboursé en cas de départ | Cession de parts entre associés ou à un tiers | Remboursé en cas de départ |
| Répartition du résultat | Libre répartition entre réserves et dividendes | Trois parts :<br>> La part « travail » revient aux salariés (sous forme de complément de salaire ou de participation éventuellement bloquée 5 ans)<br>> La part « entreprise », les réserves (16 % min.)<br>> La part « capital », reversée aux associés (qui ne peut pas être supérieure aux deux précédentes) | Libre répartition entre réserves et dividendes | Trois parts :<br>> La part « travail » revient aux salariés (sous forme de complément de salaire ou de participation éventuellement bloquée 5 ans)<br>> La part « entreprise », les réserves (16 % min.)<br>> La part « capital », reversée aux associés (qui ne peut pas être supérieure aux deux précédentes) |

| | SA classique | Scop SA | SARL classique | Scop SARL |
|---|---|---|---|---|
| **Valorisation du patrimoine** | La plus-value est attribuée aux associés lors de la cession de parts, lors de la liquidation ou lors d'une distribution de réserves | Restitution du capital investi, avec possibilité de réévaluation indexée sur l'inflation | La plus-value est attribuée aux associés lors de la cession de parts, lors de la liquidation ou lors d'une distribution de réserves | Restitution du capital investi, avec possibilité de réévaluation indexée sur l'inflation |
| **Dotation aux réserves** | 5 % du résultat obligatoire | Réserve légale de 15 % du résultat et au moins 1 % de fonds de développement doté chaque année (43 % en moyenne) | 5 % du résultat obligatoire | Réserve légale de 15 % du résultat et au moins 1 % de fonds de développement doté chaque année (43 % en moyenne) |
| **Impôts sur les sociétés** | Oui, au taux de droit commun | Exonération d'IS sur la part des résultats affectée à la participation, et celle mise en réserves (avec accord de participation et constitution de PPI)[2]. IS sur la part distribuée aux associés sous forme d'intérêts | Oui, au taux de droit commun | Exonération d'IS sur la part des résultats affectée à la participation, et celle mise en réserves (avec accord de participation et constitution de PPI)[2]. IS sur la part distribuée aux associés sous forme d'intérêts |
| **Cotisation économique territoriale** | Oui | Les Scop sont exonérées de la CET | Oui | Les Scop sont exonérées de la CET |
| **Révision coopérative[3]** | Non | Oui | Non | Oui |
| **Commissaire aux comptes** | Oui | Oui | Uniquement si :<br>> 2 seuils réglementaires sur 3 atteints[4] | Uniquement si :<br>> 2 seuils réglementaires sur 3 atteints[4]<br>> Option de révision coopérative quinquennale |

1 Sauf application de disposition particulière pour les associés non salariés.
2 Accord dérogatoire mis en place dans toutes les Scop, quel que soit le nombre de salariés, permettant la constitution d'une provision pour investissement (PPI), déductible fiscalement à hauteur du montant de la participation.
3 Pour bénéficier des avantages spécifiques aux Scop, les entreprises doivent faire l'objet d'une révision coopérative. Il s'agit d'un audit du fonctionnement et de la situation de l'entreprise portant sur la situation financière, le fonctionnement coopératif, l'organisation, la stratégie et la conformité juridique. La liste des Scop reconnues par le ministère du Travail est gérée par la Confédération générale des Scop et publiée chaque année au Journal officiel.
4 Seuils : 1. Total du bilan de 1,5 millions d'euros. / 2. Chiffre d'affaires ou ressources supérieures à 3 100 000 d'euros. / 3. Nombre moyen de salariés supérieur à 50.

# Reprendre en Scop : les grandes étapes

**L'anticipation mais aussi l'implication de tous les salariés, futurs associés ou non, sont essentielles pour réussir le pari de la reprise de votre entreprise. Des échanges fondés sur la transparence et la communication permettront à chacun de s'approprier le projet coopératif.**

1 >> 2 >> 3 >> 4

### 1 — ÉTABLIR UN DIAGNOSTIC DE L'ENTREPRISE

> Dresser un état des lieux complet de l'entreprise : sa santé financière, ses forces, et faiblesses, son environnement économique et juridique

> Réaliser un audit social avec analyse des savoir-faire, identification des postes-clés, des compétences internes et des recrutements à prévoir

### 2 — CONSTRUIRE LE PROJET COLLECTIF

> Désigner une équipe dirigeante et un leader reconnus par les salariés

> Valider la motivation de tous les salariés impliqués dans le projet de reprise

> Redéfinir les orientations stratégiques, marketing, opérationnels, etc.

### 3 — ÉVALUER L'ENTREPRISE

> Faire appel à un professionnel pour évaluer le prix de l'entreprise

> Négocier le montant de la vente avec le cédant dans le cas de transmission saine

### 4 — CONCRÉTISER LA REPRISE DE L'ENTREPRISE

> Définition du montage juridique, de la gouvernance et du fonctionnement de la future Scop : règles d'admission des associés, répartition du résultat...

> Etablir un plan de financement pour le développement futur de l'entreprise, en validant la capacité financière des salariés repreneurs, et avec le soutien de partenaires financiers

> Quand la situation le permet, impliquer le cédant dans les premiers mois de la Scop pour assurer un passage de relais dans les meilleures conditions

## Reprise d'entreprise en difficulté

Ce processus est sensiblement différent dans le cadre d'une reprise sous procédure collective.

La réussite de la reprise reposera sur la capacité des repreneurs salariés à convaincre le Tribunal de commerce de la viabilité de leur projet, et notamment à prouver l'engagement des partenaires de l'entreprise : clients, banques, fournisseurs...

# Un accompagnement de spécialistes

**Pour une entreprise reprise par ses salariés, qu'elle soit en bonne santé ou qu'elle sorte d'une période délicate, les premiers mois sont déterminants. Les conseillers du réseau des Scop vous apportent leur expertise en droit coopératif, en gestion et en management et vous appuient dans toutes les étapes de la reprise, depuis l'élaboration du projet jusqu'à la concrétisation de la reprise.**

## UN SUIVI DANS LA DURÉE

### Accompagnement au démarrage

Nos conseillers vous proposent un accompagnement spécifique et des outils de pilotage et de suivi adaptés. Ils analysent avec vous les besoins économiques et humains de l'entreprise : compétences présentes en interne, besoins éventuels de compétences extérieures…

### La formation, clé de réussite du projet coopératif

Notre réseau a conçu des formations pour répondre au mieux aux besoins des salariés repreneurs, et accompagner les changements de responsabilités du nouveau dirigeant et de ses collaborateurs : management, techniques commerciales, comptabilité… Des formations dédiées à la vie coopérative vous permettent également de mieux appréhender votre nouveau rôle d'associé.

### Conseils au développement de la Scop

Le suivi mené par l'union régionale des Scop se poursuit tout au long du développement de l'entreprise, sur le plan stratégique et opérationnel.

## UN RÉSEAU PROFESSIONNEL AU SERVICE DES COOPÉRATIVES

Le réseau des Scop, coordonné par la Confédération générale des Scop, est présent sur tout le territoire avec **treize unions régionales** et trois fédérations de métiers (BTP, industrie et communication). Il accompagne la reprise, mais aussi la création, la transmission ou la transformation d'entreprises ou d'associations en coopérative.



Le réseau des Scop est piloté par des membres élus issus des coopératives.

Tous les 4 ans, des Congrès régionaux, suivis d'un Congrès national réunissent coopérateurs, élus et partenaires du Mouvement des Scop.



**Hisa**
**Reprise en Scop SARL en 2011**
Le Havre (76)
Groupe de bureaux d'études offrant des prestations de services pour l'industrie (installation générale, mécanique, tuyauterie, charpente, électricité…)
150 salariés, 115 associés

**Nadine Bienvenu, présidente**

« La solution Scop s'est imposée comme une évidence à Yves Maugard, notre ancien PDG. Convaincu que l'entreprise devait revenir à ses salariés après son départ, il s'est rapproché de l'Union régionale d'Ile-de-France pour l'accompagner dans la transmission d'Hisa. Ils ont évalué avec lui le projet de la société, monté le plan de financement, recherché des partenaires et présenté le projet à l'ensemble des salariés. Nous avons été rapidement convaincus car cela nous permettait de conserver notre culture d'entreprise, notre savoir-faire, nos projets de développement. Avec 115 des salariés, nous sommes donc devenus associés, moyennant un apport personnel compris entre 1 000 et 5 000 euros. Aux 230 000 euros ainsi réunis sont venus s'ajouter 550 000 euros d'emprunts bancaires auprès du CIC et du Crédit Coopératif. Il a ensuite fallu élire le dirigeant. J'ai été l'assistante d'Yves Maugard pendant vingt ans avant de devenir directrice administrative et financière, c'est donc tout naturellement que je me suis présentée… et j'ai été élue. Au début, je me suis sentie quelque peu perturbée, mais la présence d'un directeur général m'a vite rassurée. La première année en Scop a été très fructueuse, nous avons atteint un chiffre d'affaires de 10 millions d'euros et recruté 18 personnes. »

# Des financements spécifiques

**Le financement de votre projet sera principalement constitué par vos apports personnels en capital, par ceux liés aux dispositifs de soutien à la reprise d'entreprise, les emprunts auprès d'organismes financiers et les apports des partenaires de la Scop.**
**Pour compléter et consolider votre montage financier, le réseau des Scop propose un large panel d'outils financiers et a tissé de nombreux partenariats, aussi bien au niveau national que régional pour faciliter l'accès des co-entrepreneurs aux fonds nécessaires à la reprise d'entreprises en Scop.**

## OUTILS FINANCIERS DU MOUVEMENT DES SCOP

Notre réseau propose des outils nationaux mutualisés pour accompagner la création et le développement des Scop :

> **Socoden :** Prêt participatif

> **Scopinvest :** Fonds propres pour renforcer vos apports personnels si besoin

> **Sofiscop :** Société de cautionnement vous permettant de ne pas être caution personnelle

**Des outils régionaux ont également été créés dans plusieurs régions.**

## PARTENAIRES FINANCIERS NATIONAUX

Au-delà des produits bancaires classiques, de nombreux opérateurs financiers sont à la disposition des créateurs de Scop :

> **Crédit Coopératif :** emprunt bancaire classique avec garantie de Sofiscop,

> **Esfin-Ides :** titres participatifs et obligations convertibles,

> **Plates-formes d'accompagnement :** (réseaux Initiative France, France Active et Entreprendre) prêts personnels à taux zéro, garanties, prêts participatifs,

> **Caisse des Dépôts et Consignations** dans le cadre du Programme d'investissement d'avenir (PIA) : possible intervention en complément de Socoden,

> **Crédit Agricole :** emprunt bancaire classique et prêts personnels,

> ...

**Les fonds d'investissement régionaux se sont multipliés ces dernières années. Pour certains d'entre eux, il existe des conventions de partenariat avec les unions régionales des Scop.**















# Témoignage d'expert



Brest (29)
Plusieurs cabinets dans le Grand Ouest
150 collaborateurs dont 15 experts-comptables

**France Martin, responsable d'une agence d'expertise-comptable à Morlaix (29)**

« Le modèle Scop n'était pas un modèle courant pour nous. La première fois que des clients sont venus me voir pour me dire qu'ils souhaitaient s'associer en Scop, j'ai été un peu surprise car dans le monde économique d'aujourd'hui où l'individualisme prime, un chef d'entreprise investit sur le présent mais aussi sur l'avenir. Il espère en général valoriser son entreprise. Il se trouve que la Scop répond à une philosophie particulière. J'ai alors étudié son fonctionnement et j'y adhère totalement, ainsi que tous les associés de notre Groupe. Une reprise par les salariés a plusieurs avantages : la connaissance de l'entreprise (forces et faiblesses), l'implication évidente des salariés et l'envie de mettre en commun des moyens (y compris financiers) et de rentabiliser la société. Dans le cas d'une reprise d'entreprise en difficulté, l'implication est d'autant plus évidente que les salariés associés prennent des risques plus importants pour la remonter. Dans le cas d'une transmission saine, il faut qu'il existe déjà dans l'entreprise une mentalité propice à la solidarité, à la communication, au partage des bénéfices (participation, intéressement). Quand nous intervenons dans une Scop, nous travaillons étroitement avec l'Union régionale des Scop avec qui nous sommes complémentaires. Cela change un peu la donne au niveau juridique. Les dirigeants sont associés et salariés même s'il doit bien y avoir un leader. On ne capitalise plus et on ne peut pas décider du jour au lendemain de vendre son entreprise. Je trouve que c'est réellement passionnant car il s'agit d'une autre façon de voir l'entreprise. Cela remet au cœur de la société le travail et le fruit du travail. En tant que réseau des Scop, vous avez un rôle pédagogique vis-à-vis des partenaires de l'entreprise (avocats, experts-comptables, banques…) pour les convaincre que la Scop est un outil dont il faut se servir.

**Écoconstruction, production audiovisuelle, aéronautique, restauration, édition de logiciel, architecture, réparation automobile, aménagement paysager, publicité, formation professionnelle, spectacle vivant…**

Il existe aujourd'hui plus de 2 200 Scop, présentes dans tous les métiers, des plus traditionnels aux plus innovants et sur tout le territoire. Elles emploient près de 44 000 salariés.

Centenaires ou toutes jeunes, partenaires du développement local mais aussi ouvertes à l'international, certaines comptent deux salariés, et d'autres plus de mille.

Et chaque année, 250 nouvelles entreprises coopératives naissent de la volonté de femmes et d'hommes de créer des entreprises pérennes et modernes.

# Le réseau des Scop

**CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DES SCOP**
37, rue Jean Leclaire
75017 Paris
tél. : 01 44 85 47 00
fax : 01 44 85 47 10
les-scop@scop.coop
**www.les-scop.coop**

**UNION RÉGIONALE DES SCOP D'ALSACE LORRAINE CHAMPAGNE-ARDENNE**
5, rue Morey 54000 Nancy
tél. : 03 83 37 47 80 / fax : 03 83 37 95 30
urest@scop.coop

**UNION RÉGIONALE DES SCOP D'AQUITAINE**
Pôle technologique Jean Bertin
Avenue du 1er mai 40220 Tarnos
tél. : 05 59 74 54 92 / fax : 05 59 64 51 87
uraquitaine@scop.coop

**UNION RÉGIONALE DES SCOP D'AUVERGNE**
10, rue Henri Becquerel
BP 123 - 63541 Beaumont cedex
tél. : 04 73 26 20 37 / fax : 04 73 27 68 77
scopauvergne@scop.coop
**www.scop-auvergne.coop**

**UNION RÉGIONALE DES SCOP DE BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ**
Maison des Coopératives
2 bis, cours Fleury 21000 Dijon
tél. : 03 80 30 27 60 / fax : 03 80 30 11 87
urbfc@scop.coop
**www.les-scop-bfc.coop**

**UNION RÉGIONALE DES SCOP D'ÎLE-DE-FRANCE CENTRE ORLÉANAIS HAUTE-NORMANDIE DOM-TOM**
100, rue Martre 92110 Clichy-la-Garenne
tél. : 01 40 87 87 00 / fax : 01 40 87 01 10
urparis@scop.coop
**www.les-scop-idf.coop**
**www.les-scop-centre-orleanais.coop**
**www.les-scop-haute-normandie.coop**

**UNION RÉGIONALE DES SCOP DU LANGUEDOC-ROUSSILLON**
Hôtel de la coopération
55, rue Saint Cléophas 34070 Montpellier
tél. : 04 67 06 01 20 / fax : 04 67 06 01 21
urlanguedoc@scop.coop
**www.scop-lr.coop**

**UNION RÉGIONALE DES SCOP DU LIMOUSIN BERRY**
23, avenue du Général de Gaulle 87000 Limoges
tél. : 05 55 35 10 11 / fax : 05 55 35 10 12
urlimousinberry@scop.coop
**www.les-scop.limousinberry.coop**

**UNION RÉGIONALE DES SCOP DE MIDI-PYRÉNÉES**
6, rue Bernard Ortet 31500 Toulouse
tél. : 05 61 61 04 61 / fax : 05 61 61 28 42
urmidipyrenees@scop.coop
**www.scopmidipyrenees.coop**

**UNION RÉGIONALE DES SCOP DU NORD PAS-DE-CALAIS PICARDIE**
3-5, rue Camille Guérin 59800 Lille
tél. : 03 20 90 49 70 / fax : 03 20 53 83 39
npdc-picardie@scop.coop

**UNION RÉGIONALE DES SCOP DE L'OUEST**
7, rue Armand Herpin Lacroix
CS 73902
35039 Rennes cedex
tél. : 02 99 35 19 00 / fax : 02 99 35 05 15
urouest@scop.coop
**www.les-scop-ouest.coop**

**UNION RÉGIONALE DES SCOP DE POITOU-CHARENTES**
7 bis rue Sainte Claire Deville 79000 Niort
tél. : 05 49 73 37 79 / fax : 05 49 73 16 20
infopoitou@scop.coop
**www.scop-poitoucharentes.coop**

**UNION RÉGIONALE DES SCOP DE PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR CORSE**
8, rue des Fabres 13001 Marseille
tél. : 04 91 90 19 35 / fax : 04 91 90 38 18
urpaca@scop.coop
**www.les-scop-paca.coop**

**UNION RÉGIONALE DES SCOP DE RHÔNE-ALPES**
10, avenue des Canuts - Immeuble Woopa
69120 Vaulx-en-Velin
tél. : 04 78 53 08 06 / fax : 04 72 34 88 46
rhone-alpes@scop.coop
**www.les-scop-rhonealpes.coop**

---

**FÉDÉRATION NATIONALE DES SCOP DU BTP**
64 bis, rue de Monceau 75008 Paris
tél. : 01 55 65 12 20 / fax : 01 55 65 12 29
fede@scopbtp.org
**www.scopbtp.org**

**FÉDÉRATION DES SCOP DE LA COMMUNICATION**
8, boulevard Poissonnière 75009 Paris
tél. : 01 56 03 90 05 / fax : 01 47 70 02 87
accueil@fdcom.coop
**www.fdcom.coop**

**FÉDÉRATION DES SCOP DE L'INDUSTRIE**
37, rue Jean Leclaire 75017 Paris
tél. : 01 44 85 47 06 / fax : 01 44 85 47 10
industrie@scop.coop
**www.industrie.coop**







terre-lune* – CG Scop / impression : Le Sillon / photos : ©Auto-partage, ©Cabestan, ©Macoretz, ©Acome, ©Motion Twin/Aktis, ©Evosens